

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI PT.PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH VI  
MAKASSAR**



**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (SE) Pada Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*

*Oleh*

**Gopur Maulan**  
10600109017

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN  
MAKASSAR  
2013**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, 27 Agustus 2013

Penyusun

**GOPUR MAULAN**

NIM : 10600109017

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Pembimbing penulisan skripsi saudara **Gopur Maulan**, NIM : **10600109017**, Mahasiswa Jurusan Manajemen Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivita Kerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar”**. Memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan kesidang munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Makassar, 27 Agustus 2013

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Siradjuddin, SE.,M.Si**  
**NIP. 19660509 200501 1 003**

**Dr. Mukhtar Luthfi.,M.Pd**  
**NIP.19670714 199203 1 005**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pegadaian Kantor wilayah VI Makassar ”**, yang disusun oleh **Gopur Maulan**, NIM :**10600109051**, mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan hari Jumat, 30 Agustus 2013 M bertepatan dengan 22 Syawal 1434 H, dinyatakan telah dapat menerima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi, Jurusan Manajemen, dengan beberapa perbaikan.

Makassar, 28 Agustus 2011 M  
22 Syawal 1434 H

### DEWAN PENGUJI :

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse.M.Ag	(.....)
Sekretaris	: DR. Amiruddin K, S. Ag., M.Ei	(.....)
Penguji I	: Drs. Syaharuddin, M.Si	(.....)
Penguji II	: Rahmawati Muin.,M.Ag	(.....)
Pembimbing I	: Dr. Sirajuddin.,M.si	(.....)
Pembimbing II	: Dr. Mukhtar Lutfi.,M.Pd	(.....)

Diketahui oleh :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

**Prof. Dr. H. Ambo Asse.M.Ag**  
**NIP. 19581022 198703 1 002**

## KATA PENGANTAR

Dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT atas segala kasih, rahmat dan perlindungan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah VI Makassar**. Shalawat Serta Salam Kehadirat Nabi besar Muhammad SAW, Nabi yang menjadi panutan ummat Islam di dunia, Nabi yang menunjukan jalan menuju kebahagiaan dunia dan akhirat.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi dan memenuhi sebagian persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Ekonomi di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Skripsi ini juga dipersembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yaitu Ayahanda tercinta Ridwan dan Ibunda tersayang Sri Murtini yang berada di kampoeng halalman , terima kasih untuk semua perjuangan dan doa untuk penulis ,serta dukungan dan nasihat yang tak henti-hentinya untuk bisa menjadi lebih baik terimakasih juga saudara-saudaraku yang tersayang Almarhum Yahya Muddin, adindaku Nurul jannah, Fitri rahmadhani, dan Azahra yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa selama penulisan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan berupa pengarahan, bimbingan, dan kerja sama semua pihak yang telah turut membantu dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Qadir Gassing HT, M.S selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Dekan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
3. Bapak Drs. Syaharuddin, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi.
4. Bapak Awaluddin, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Ekonomi.  
  
Eko Wijatmoko S.AK MM selaku Pimpina Wilayah PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar
5. Bapak Dr.Siradjuddin,SE.,M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Mukhtar Luthfi.,M.Pd, selaku Pembimbing II atas kesediaannya membimbing, mengoreksi dan memberikan masukan-masukan yang membangun dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh anggota staf dan dosen di Fakultas Syariah, Hukum dan serta staf dan dosen Fakultas yang baru saja terbentuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar .
7. Ucapan Terimakasih untuk calon pasangan hidup “Siti halydha nur”, untuk dukungan, motivasi dan perhatian yang merupakan sumber semangat dan inspirasi. Terima kasih atas segalanya
8. Sahabat-sahabat karibku di Manajemen: Muh Isra Iradat, Fadila Natsir ,Muhajir, dan Syahrul Aqil Ghalib Dan Muhammad Aam Darmawan yang

selama ini menemani dan yang selalu memberikan masukan-masukan yang begitu berarti dalam penyusunan skripsi ini.

9. Teman-teman Seperjuangan kakanda dan adinda di HMI Komisariat Syariah dan Hukum Dan Keluarga Besar HMI Cabang Gowa Raya  
Terimakasih banyak Untuk pelajaran berharga yang di dapat dari kalian
10. Teman- teman di carabaca terimakasih untuk segudang pengalaman yang sempat saya dapatkan
11. Teman-teman kantin merah, mace dan pace penjaga kantin terimakasih untuk kopinya
12. Keluarga besar UKM Seni budaya eSA terimakasih untuk segudang pengalamannya.

Semoga tulisan ini dapat berguna bagi penulis, agama, bangsa, dan Negara. Amin

Makassar, 17 Agustus 2013

Penulis

**Gopur Maulan**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
ABSTRAK .....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan masalah .....	6
C. Hopotesis .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Sistematika Penulisan .....	9
BAB II. DASAR TEORI .....	10
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
1. Pengertian Manajemen .....	10
2. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	11
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
B. Lingkungan Kerja .....	13
1. Pengertian Lingkungan kerja .....	13
2. Jenis Lingkungan Kerja .....	14
a. Lingkungan kerja Fisik .....	15
b. Lingkungan Kerja Non fisik .....	15
3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	16
4. Indikator Lingkungan Kerja.....	22
C. Produktivitas Kerja .....	22



D. Kerangka Pikir .....	25
E. Hipotesis .....	26
BAB III. METODE PENELITIAN.....	27
A. Jenis Penelitian .....	27
B. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	27
C. Jenis Dan Sumber Data.....	28
D. Metode Pengumpulan Data .....	28
E. Metode Analisis data .....	30
F. Populasi Dan Sampel .....	33
G. Instrumen Penelitian .....	34
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Gambaran Umum Organisasi/Instansi .....	36
1. Sejarah PT. Pegadaian .....	36
2. Visi dan Misi.....	38
3. Struktur Organisasi .....	39
4. Produk Yang di Jalankna Oleh PT Pegadaian .....	42
5. PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar .....	42
6. Kondisi Lingkungan Kerja .....	42
7. Fasilitas Pt Pegadaian .....	44
B. Karasteristik Responden .....	45
C. Analisis Deskriptif Variabel .....	47
D. Analisis Data .....	56
1. Uji Instrumen .....	56
2. Analisis Berganda .....	58
3. Uji F (Uji Secara Serentak) .....	60
4. Uji t .....	61
E. Pembahasan .....	65
BAB V. PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan .....	66

B. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR GAMBAR

No	Gambar	Halaman
1.	2.1. Rerangka Pikir .....	25
2.	2.2. Struktur Organisasi PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah VI Makassa.....	41

## DAFTAR TABEL

No	Tabel	Halaman
1.	Tabel 4.1 Tingkat Pendidikan .....	47
2.	Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	42
3.	Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	48
4.	Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
5.	Tabel 4.5. Rekapitulasi frekuensi pendapat responden tentang pernyataan Penerangan di kantor sudah cukup baik. ....	49
6.	Tabel 4.6 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang suhu udara ruangan.....	50
7.	Tabel 4.7 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang kondisi kantor yang jauh dari Suara bising .....	50
8.	Tabel 4.8 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang ruang gerak di kantor pegadaian kanwil VI Makassar .....	51
9.	Tabel 4.9 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang Penggunaan warna di kantor pegadaian kanwil VI Makassar.....	51
10.	Tabel 4.10 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang Kebersihan di kantor pegadaian kanwil VI Makassar .....	52
11.	Tabel 4.11. Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang Jaminan keamanan pegawai dalam bekerja.....	53
12.	Tabel 4.12 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang Hubungan antar pegawai .....	53
13.	Tabel 4.13 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang Hubungan antar pegawai .....	53
14.	Tabel 4.14 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang Hubungan antar pegawai .....	54

15.	Tabel 4.15 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang Hubungan kekeluargaan .....	54
16.	Tabel 4.16 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang Suasana tempat bekerja .....	55
17.	Tabel 4.17 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang disiplin kerja .....	55
18.	Tabel 4.18 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang teknologi yang digunakan .....	56
19.	Tabel 4.19 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang hubungan pegawai dan pimpinan .....	56
20.	Tabel 4.20. Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang keterlibatan dalam pengambilan keputusan .....	57
21.	Tabel 4.21. Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang tingkat ketrampilan.....	57
22.	Tabel 4.22. Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas .....	57
23.	Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas .....	59
24.	Tabel 4.24 Reliability Statistics .....	60
25.	Tabel. 4.25 Correlations .....	61
26.	Table. 4.26 Produktivitas kerja pegawai PT. Pegadaian Kantor wilayah VI Makassar (model summary) .....	61
27.	Tebel . 4.27 Produktivitas kerja pegawai PT. Pegadaian Kantor wilayah VI Makassar (ANOVA).....	63
28.	Tabel. 4.28 Produktivitas kerja pegawai pada PT pegadaian kantor wilayah VI Makassar.....	64

## ABSTRAK

**Nama : Gopur Maulan**  
**Nim : 10600109017**  
**Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah VI Makassar.**

---

Latar belakang masalah penelitian ini adalah dari beberapa factor yang mempengaruhi produktivitas lingkungan kerja sering di lupakan untuk di teliti. lingkungan. Inilah yang mendorong penelitian tentang lingkungan kerja dengan demikian akan dapat di ketahui dengan lingkungan kerja yang baik pegawai akan bekerja lebih maksimal baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Atau tidak berpengaruh sama sekali.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah VI Makassar.

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data, dimana teknik pengambilan sampelnya dilakukan dengan menggunakan metode penelitian populasi dimana sampel adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian (PERSERO) Kanwil VI Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi berganda , menggunakan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan variabel secara individual, dan uji F untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan dengan produktivitas kerja pegawai

Hasil dari penelitian ini adalah :

Dari hasil analisis menggunakan SPSS diketahui ( $X_1$  dan  $X_2$ ) Berpengaruh terhadap (Y) hasil Uji F dengan tingkat kepercayaan 95%. Dengan  $F_{hitung} (48.726) > F_{tabel} (3,17)$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di Tolak dan  $H_a$  di terima, yang berarti variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Dari hasil pengujian secara parsial, lingkungan kerja fisik  $t_{hitung} > t_{tabel} (2.548 > 2,021)$ . Dan lingkungan kerja nonfisik ( $X_2$ )  $t_{hitung} > t_{tabel} (5.633 > 2,021)$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  tolak dan  $H_a$  diterima. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,639 atau yang berarti bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dalam penelitian ini mempengaruhi variabel Y sebesar 63,9%, sedangkan selebihnya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini dan dari uji t dan uji F maka diperoleh persamaan regresi:  $Y = 2,023 + 0,161X_1 + 0,413X_2$

Kata kunci : Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### **A. Latar belakang**

Salah satu masalah ekonomi yang harus dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Yang menjadi tantangan berat adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara produktif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk dapat menjawab tantangan ini diperlukan adanya dedikasi, kerja keras dan kejujuran dalam bekerja. Manusia yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Hal ini juga dianjurkan dalam Al-Qur'an untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dan melarang umatnya untuk bermalas-malasan dan mudah menyerah karena sesungguhnya Allah tidak akan merubah umatnya apabila dia tidak merubahnya sendiri.

Hal tersebut di sebutkan dalam ayat suci Al-Qur'an surat al-A'rad ayat 1

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ  
اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ  
سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

Terjemahnya:

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesung-

guhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”<sup>1</sup>

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa manusia diwajibkan untuk terus berusaha agar dapat menemukan inovasi-inovasi baru dalam memperoleh rezki. Maka dari itu setiap pimpinan haruslah menemukan inovasi baru untuk terus meningkatkan produktivitas kerja Pegawai perusahaan yang dipimpinnya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja<sup>2</sup>

Kerja yang produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan bidang kerja sehingga dapat menciptakan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja. Kerja produktif memerlukan sarat lain sebagai faktor pendukung yaitu: kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis<sup>3</sup>. Sejalan dengan semua itu dalam ajaran agama juga telah dijelaskan bahwa semua yang manusia dapatkan dari apa yang telah ia kerjakan adalah datangnnya dari Allah SWT. Seperti yang disebutkan didalam al-Qur'an dalam surat Ar-Rum ayat 37 yang berbunyi sebagai berikut :

---

<sup>1</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Bandung : CV J-Art. 2004). h.475

<sup>2</sup>Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*.(Jakarta : Bumi Aksara, 2003),h.83

<sup>3</sup>.Handari Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h. 11



أَوَلَمْ يَرَوْا أَنَّ اللَّهَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ وَيَقْدِرُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يُؤْمِنُونَ ﴿٢٧﴾

Terjemahnya :

“Dan Apakah mereka tidak memperhatikan bahwa Sesungguhnya Allah melapangkan rezki bagi siapa yang dikehendaki-Nya dan Dia (pula) yang menyempitkan (rezki itu).Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang beriman”.<sup>4</sup>

Dari ayat di atas dijelaskan tentang rezki itu sesungguhnya berasal dari Allah dan atas kehendak-Nya lah sehingga manusia mampu mendapatkan apa yang dia inginkan. Sekeras apapun manusia berusaha ketika tidak dibarengi dengan iman dan takwa yang tertanam dalam dadanya, maka Allah tidak akan melapangkan rezeki kepadanya. Dia akan menjauhkan manusia dari segala apa yang kita ingini. Namun ketika kita melakukan semuanya dengan iman maka Allah akan selalu membuka pintu rezekinya kepada kita. Dia akan selalu membuka jalan menuju kebaikan dan manusia yang beriman akan menjadi seorang pemimpin yang hebat dikemudian hari.

Kenyamanan lingkungan kerja Pegawai dapat memicu Pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja Pegawai. Lingkungan kerja dalam hal ini peneliti mengambil pendapat dari Alex S. Nitisemito yaitu lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.<sup>5</sup>Dan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah lingkungan kerja fisik yaitu Penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan

<sup>4</sup>Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahannya* (Cet.IV;Semarang:Toha Putra, 2005),h.325

<sup>5</sup> Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3.* (Jakarta Ghalia Indonesia,2000),h.183

warna, dan ruang gerak yang diperlukan , dan lingkungan kerja non fisik yaitu keamanan kerja, dan hubungan Pegawai. Dari latar belakang tersebut untuk tetap mengoptimalkan produktivitas Pegawai diperlukan lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar kinerja Pegawai lebih optimal sehingga berakibat pada peningkatan produktivitas Pegawai dan kepuasan pelanggan.

PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI, merupakan BUMN yang bergerak di bidang pembiayaan yang mencakupi Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, Sulawesi Barat, dan Ambon. Berita terakhir PT Pegadaian Kantor Wilayah VI telah membukukan transaksi mencapai Rp 4,2 triliun antara Januari-Mei 2013, atau naik sekitar 15% dari posisi yang sama tahun lalu. Namun *Didik Suharyogi*, Manajer Bisnis Pegadaian Wilayah IV, mengatakan pertumbuhan transaksi itu lebih rendah daripada tahun-tahun sebelumnya yang mencapai kisaran 20%-30%.<sup>6</sup> Penurunan produktivitas kerja PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI, ini memacu para manajer untuk terus mengoptimalkan produktivitas perusahaan, keadaan lingkungan kerja yang kurang nya memungkinkan pegawai untuk abai terhadap tugas-tugasnya dan hal ini akan menghambat Visi dan Misi Perusahaan adapun Visi dan misi PT Pegadaian (Persero) yaitu :

Guna untuk memberikan inspirasi dan membangkitkan semangat seluruh pegawai maka Pegadaian merumuskan VISI ke depan yaitu : Pada tahun 2013 pegadaian menjadi “champion” dalam pembiayaan mikro dan kecil berbasis gadai dan fiducia bagi masyarakat menengah ke bawah.

Sejalan dengan tujuan Pegadaian, maka disusunlah rumusan MISI sebagai berikut:

---

<sup>6</sup> <http://www.bisnis.com> ( di akses 06/2013)

- 1) Membantu Program pemerintah meningkatkan kesejahteraan rakyat khususnya golongan menengah ke bawah dengan memberikan solusi keuangan yang terbaik melalui penyaluran pinjaman skala mikro, kecil dan menengah atas dasar hokum gadai dan fidusia.
- 2) Memberikan manfaat kepada pemangku kepentingan dan melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten.
- 3) Melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya.<sup>7</sup>

Untuk bisa mencapai tujuan dari PT. pegadaian. perusahaan harus terus mengoptimalkan segala sumber daya yang mendukung kemajuan perusahaan agar perusahaan terus maju di tengah-tengah persaingan usaha gadai yang semakin ketat, diantaranya adalah produktivitas kerja pegawai yang harus terus di tingkatkan dan memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Dengan melihat latar belakang tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar

### **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kondisi lingkungan kerja Fisik dan Non Fisik Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar ?

---

<sup>7</sup> <http://www.pegadaian.co.id> ( di akses 06/2013)

2. Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar?

### ***C. Tujuan Penelitian***

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik Pegawai PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar.

### ***D. Manfaat Penelitian***

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi UIN: Memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka mele-ngkapi dan mengembangkan hasil penelitian yang sudah ada.
2. Manfaat Bagi Perusahaan: Untuk meningkatkan semangat kerja Pegawai sehingga diharapkan semua pegawai perusahaan bekerja secara produktif, yang berdampak meningkatnya profitabilitas perusahaan tersebut.
3. Manfaat bagi Pihak Lain: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya, bagi semua pihak yang berkepentingan dan

diharapkan mampu memberikan ruangan dan wahana baru bagi pengembangan ilmu dan konsep perekonomian di masa yang akan datang.

4. Manfaat bagi Peneliti : Sebagai penambah hasanah keilmuan, pengalaman, latihan dan pengembangan teori yang diterapkan yang didapat selama di bangku perkuliahan

### ***E. Sistematika Penulisan***

Untuk mendapatkan gambaran uraian dan objek pembahasan dari judul di atas, maka penulis mengemukakan isi skripsi dari bab ke bab sebagai berikut

Bab I, Merupakan bab Pendahuluan. Bab ini di kemukakan Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Hipotesis, Tujuan dan manfaat penelitian serta Sistematika penulisan.

Bab II. Merupakan Tinjauan Pustaka. Bab ini menguraikan tentang Pengertian Manajemen, Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja , Produktifitas Kerja, dan Kerangka Pikir.

Bab III. Merupakan bab Metode Penelitian. Bab ini menguraikan tentang, Lokasi dan Waktu Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, dan Metode Analisis data

Bab IV. Merupakan bab Hasil Penelitian. Bab ini menguraikan tentang profil PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI, kemudian membahas tentang pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, dan

BAB V Merupakan Penutup megemukakan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### ***A. Manajemen Sumber Daya Manusia***

##### **1. Pengertian Manajemen**

Sebuah organisasi baik itu organisasi yang baru ataupun yang lama dalam menjalankan aktivitasnya perlu ditata agar dapat berjalan dengan baik dan tujuannya dapat tercapai. Oleh karena itulah diperlukan manajemen yang baik. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Untuk memudahkan pemahaman tentang manajemen serta memperjelas arti manajemen, berikut ini dikutip beberapa pendapat dari para ahli di bidang manajemen.

Pengertian Manajemen menurut Hasibuan, “manajemen adalah suatu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”<sup>1</sup>

Manajemen menurut James A.F Stoner dan Charles Wankel adalah: “Proses perencanaan, pengorganisasian seluruh sumber daya organisasi lain-nya demi tercapainya tujuan organisasi”.<sup>2</sup>

Manajemen menurut Mary Parker Follet mengemukakan bahwa: “Manajemen adalah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”.<sup>3</sup>

Dari beberapa definisi tentang manajemen yang telah di kemukakan oleh para ahli di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa manajemen adalah seni, ilmu, dan proses dalam merencanakan, mengarahkan, mengendalikan dan

---

<sup>1</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), h.1

<sup>2</sup> H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h.2

<sup>3</sup> T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1998), h.3

mengatur aktifitas masing-masing personil serta melaksanakan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri dalam rangka usaha pencapaian tujuan instansi atau organisasi.

## **2. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Dalam proses pencapaian tujuan instansi atau perusahaan, maka sumber daya manusia yang tersedia harus dapat di kelola dan di manfaatkan secara efektif dan efisien, agar dapat mengelola sumber daya lain yang terdapat di dalam perusahaan atau instansi.

TB Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis mengemukakan bahwa Sumber daya manusia adalah seseorang yang memiliki institusi, emosi, akal, ambisi, harga diri dan kepribadian aktif sedangkan unsur produksi lainnya tidak demikian.<sup>4</sup>

Menurut Hasibuan, sumber daya manusia adalah ;“kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Daya pikir adalah kecerdasan yang di bawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan Daya fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang berat dan bekerjanya lama, maupun ketahanannya menghadapi serangan penyakit.<sup>5</sup>

Sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau instansi dapat di kategorikan menjadi 4 tipe sumber daya, antara lain: Finansial, Fisik, Manusia. Kemampuan teknologi dan sistem.<sup>6</sup>

Dari keempat kategori sumber daya yang telah di kemukakan oleh Henry Simamora di atas, sumber daya manusialah yang dianggap paling penting. Karena

---

<sup>4</sup>TB Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), h.5

<sup>5</sup> Malayu S.P Hasibuan, op. cit, h.244-246

<sup>6</sup> Henry Simomora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE-YKPN, 2001), h.1



semua sumber daya yang ada di dalam suatu instansi atau organisasi dikelola oleh manusia.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya faktor produksi yang memiliki akal, perasaan, daya dan karya, serta merupakan faktor produksi yang paling penting dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

### **3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu diantara cabang dari ilmu manajemen yang juga merupakan pengembangan dari ilmu manajemen tersebut. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan satu diantara bidang dari ilmu manajemen yang khusus mempelajari hubungan serta peranan manusia didalam suatu instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia yang membuat sasaran, strategi, inovasi agar mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan.<sup>7</sup>

Menurut Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, Pegawai dan masyarakat.<sup>8</sup>

T. Hani Handoko mengemukakan Sumber daya manusia sebagai berikut: “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu.”<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), h.1

<sup>8</sup>Malayu S.P Hasibuan, *op. cit.*, h.10

<sup>9</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1998), h. 6

Menurut Sedarmayanti, manajemen sumber daya manusia itu mempunyai fungsi-fungsi sebagai berikut :

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengendalian
- e. Pengadaan
- f. Pengembangan
- g. Kompensasi
- h. Pengintegrasian
- i. Pemeliharaan
- j. Kedisiplinan
- k. Pemberhentian.<sup>10</sup>

Dari beberapa defenisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengatur fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi/organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya suatu tujuan instansi/organisasi.

## **B. *Lingkungan Kerja***

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan pro-ses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para Pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja. Seba-liknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja Pegawai.

---

<sup>10</sup> *Ibid.*, h.8-10

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien. Berikut pendapat beberapa ahli yang mendefinisikan lingkungan kerja:

Menurut Alex Nitisemito mendefinisikan: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.<sup>11</sup>

Sedarmayati mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.<sup>12</sup>

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar Pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

## **2. Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 yakni :

(a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

### **a. Lingkungan kerja Fisik**

---

<sup>11</sup>Alex S. Nitisemito *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, (Jakarta.Ghalia Indonesia, 2000).h.183

<sup>12</sup> Sedarmayanti .*op.cit.*, h.21

Menurut Sedarmayanti, “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbe-  
ntuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi Pegawai  
baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan Pegawai (Seperti: pusat kerja,  
kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan  
kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelemb-  
aban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak  
sedap, warna, dan lain-lain.<sup>13</sup> Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkung-  
an fisik terhadap Pegawai, maka langkah pertama adalah harus mem-pelajari  
manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun meng-enai fisiknya,  
kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai

#### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang  
tidak bisa diabaikan. Beberapa ahli telah berpendapat diantaranya

Menurut Sadarmayanti “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan  
yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan  
atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan  
bawahan”.<sup>14</sup>

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja  
sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, h 21

<sup>14</sup> *Ibid.*, h 31

sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.<sup>15</sup>

Suryadi Perwiro Sentoso yang mengutip pernyataan Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.<sup>16</sup>

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak-sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti:

---

<sup>15</sup> Alex S. Nitisemito *op. cit.*, h 171-173

<sup>16</sup> Suryadi Perwiro Sentono *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001). h.19

“Yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan Pegawai, diantaranya adalah”:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja<sup>17</sup>

#### 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi Pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya pene-rangan(cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organi-sasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a) Cahaya langsung
- b) Cahaya setengah langsung
- c) Cahaya tidak langsung
- d) Cahaya setengah tidak langsung

#### 2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda.Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal,

---

<sup>17</sup> Sedarmayanti, op. cit., h.21

dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap Pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap Pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana Pegawai dapat hidup.

### 3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan



Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

#### 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh Pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a) Konsentrasi bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :  
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

#### 7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan

penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang Pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga (SATPAM).<sup>18</sup>

### **4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator hah-hal inilah yang mesti di perhatikan jika pembenahan atau perbaikan lingkungan kerja ingin di lakukan

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, h.22-25

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Kebersihan
- 7) Keamanan kerja
- 8) hubungan Pegawai<sup>19</sup>

Dari berbagai pendapat tentang lingkungan kerja di atas maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya, adapun lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja (fisik) meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, dan ruang gerak yang diperlukan dan Lingkungan kerja non fisik yang meliputi keamanan kerja Pegawai, dan hubungan antar Pegawai.

### ***C. Produktivitas Kerja***

Dalam usaha mencapai tujuan suatu instansi atau perusahaan secara maksimal, maka instansi atau perusahaan tersebut memerlukan tenaga kerja yang memiliki atau mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan pencapaian yang maksimal.

#### **1. Pengertian Produktivitas**

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, h.21

Produktivitas berasal dari kata produksi, kata produksi sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Produksi adalah pengubahan bahan-bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Hasil tersebut bisa berupa barang ataupun jasa. Istilah produksi ini sering dikaitkan dengan istilah produktivitas, meskipun kedua istilah tersebut sangat berkaitan, tetapi salah jika menganggap produktivitas merupakan fasilitas produksi yang aktif. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut<sup>20</sup>.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.<sup>21</sup>

Menurut Malayu S.P. Hasibuan Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan).

Produktivitas terkadang dipandang sebagai penggunaan insentif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi

Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya. Sedangkan secara umum produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keluaran sumberdaya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bawa produktivitas

---

<sup>20</sup> Bashu Swastha DH, *Pengantar Bisnis Modern*. (Yogyakarta: Liberty, 1999) h.30

<sup>21</sup> Husein, Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005) h.9

memiliki 2 dimensi, pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana perusahaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas juga diartikan sebagai konsep universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya.<sup>22</sup>

Muchdarsyah Sinungan mengemukakan definisi produktivitas sebagai berikut: “Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.”<sup>23</sup>

Menurut Paul Mali “Produktivitas adalah ukuran yang menyatakan seberapa hemat Sumber Daya yang digunakan di dalam organisasi untuk memperoleh sekumpulan hasil”.<sup>24</sup>

Menurut Justine: “Produktivitas adalah suatu sikap mental, menciptakan hari ini yang lebih baik dari hari kemarin, mengusahakan hari esok yang lebih baik dari hari ini”<sup>25</sup>.

Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, h.17

<sup>23</sup> *Ibid.*, h.17

<sup>24</sup> Vincent Gaspersz, *Manajemen Produktivitas Total* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000), h.18

<sup>25</sup> Justine.T. Sirait, *Memahami Aspek Pengelolaan SDM Dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006), h.247

(*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengobanan yang diperlukan untuk mencapai target dikatakan kegiatan yang produktif, sebaliknya semakin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu dikatakan kurang produktif.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang di rencanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat di capai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, walaupun terjadi peningkatan efektivitas, efisiensinya belum tentu meningkat. Dalam hal ini tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas.<sup>26</sup>

Menurut Sedarmayanti ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

1. Sikap kerja,
2. Tingkat ketrampilan,
3. Tingkat penghasilan,
4. Kesempatan berprestasi,
5. Teknologi,
6. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi,
7. Manajemen produktivitas,
8. Efisiensi tenaga kerja, dan
9. Kewiraswataan.<sup>27</sup>

Dari berbagai jenis faktor produksi, tenaga kerja merupakan faktor produksi yang memegang peranan utama. Dari berbagai permasalahan tenaga kerja,

---

<sup>26</sup> Ambar. T. Sulistyani, *Menejemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Public*, (Yogyakarta.: Graha Ilmu, 2003), h.199

<sup>27</sup> Sedarmayanti, *op. cit.*, h.71-72

rendahnya produktivitas kerja merupakan salah satu masalah yang cukup pelik. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan suatu perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin kecil pengorbanan untuk menghasilkan output dikatakan sebagai kegiatan produktif, sebaliknya semakin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tentu dikatakan kurang produktif.

## 2. Pengukuran Produktivitas Kerja Pegawai

Pengukuran produktivitas kerja dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaiki produktivitas, pengukuran produktivitas dapat bersifat prospektif dan bersifat sebagai masukan untuk pengambilan keputusan strategik<sup>28</sup>

Seseorang Pegawai yang tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya dapat dikatakan produktif dengan demikian Pegawai dapat mengurangi jam kerja yang tidak efektif, jadi dengan kata lain produktivitas kerja adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama<sup>29</sup>

Menurut Husein Umar “efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang sebenarnya”.<sup>30</sup>

Apabila input yang sebenarnya semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil input yang dihemat semakin

---

<sup>28</sup> Mulyadi. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007) h.382

<sup>29</sup> Umi kholidah, *Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai pada yayasan pendidikan gunung jati guruh* ( Kediri, UIN PRESS.2007 ), h.12

<sup>30</sup> Husein, Umar opchit., h.65

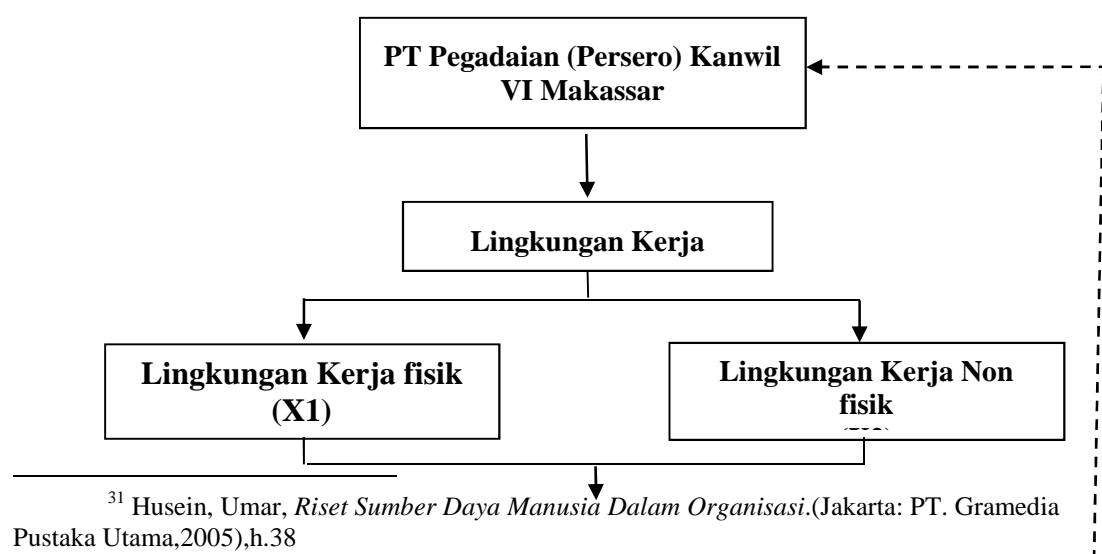
rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, walau terjadi peningkatan efisiensi, belum tentu efektivitasnya meningkat. Berdasarkan penjelasan diatas produktivitas memiliki rumus sebagai berikut<sup>31</sup>:

$$\text{Produktivitas Kerja Pegawai} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Efisiensi dan produktivitas merupakan rasio dari masukan (output) kepada keluaran (input). Produktivitas dapat diperoleh berdasarkan faktor total atas dasar faktor parsial, dimana faktor total adalah rasio dari output terhadap input<sup>32</sup>.

#### D. Kerangka Pikir

Untuk memudahkan pemahaman tentang pengaruh lingkungan kerja sebagai Variabel *Independent* terhadap produktivitas kerja sebagai variabel *dependent*, dalam penelitian ini maka dapat digambarkan dalam kerangka pikir sebagai berikut :



<sup>31</sup> Husein, Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005), h.38

<sup>32</sup> Manahan, Tompubolon, *Manajemen Operasional*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004) hal.5





***Gambar 2.1 Kerangka Pikir***

### **E. Hipotesis**

Menurut Suharsimi Arikunto: “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian. Sampai terbukti melalui data yang terkumpul”<sup>33</sup>

Rumusan hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis kerja ( $H_a$ ), yaitu: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan Peningkatan produktivitas kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah VI Makassar
2. Hipotesis Nihil ( $H_o$ ), yaitu: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan Peningkatan produktivitas kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar .

---

<sup>33</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Yogyakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), h. 64

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. *Jenis penelitian***

Pendekatan teoritis dan empiris dalam penelitian sangat diperlukan. Oleh karena itu, sesuai dengan judul skripsi ini, peneliti menggunakan jenis penelitiannya adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Karena pada penelitian ini hanya menggambarkan suatu variabel, gejala atau keadaan yang diteliti secara apa adanya dari data yang bersifat angka (kuantitatif) Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu status yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan<sup>1</sup>. Penelitian ini digolongkan dalam penelitian deskriptif kuantitatif karena dalam penelitian ini data primernya menggunakan data yang bersifat data keras yang berupa angka yang diperoleh dari angket dan selanjutnya angket tersebut di diskripsikan.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja (Lingkungan kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik) Terhadap produktivitas kerja pegawai PT Pegadaian Kanwil VI Makassar.

##### **B. *Tempat dan Waktu Penelitian***

Adapun perusahaan yang akan dijadikan obyek penelitian adalah Kantor Wilayah VI PT. Pegadaian (Persero) Makassar yang terletak di Jln. Mappanyuki No.49 Makassar, Sulawesi-Selatan dengan lama penelitian yang di

---

<sup>1</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta 1993), h.309

rencanakan selama kurang lebih 2 bulan terhitung dari tanggal 2 juli hingga 18 Agustus 2013.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Adapun Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh dari hasil observasi atau wawancara di Kantor PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah VI Makassar.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen di Kantor PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah VI Makassar.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.<sup>2</sup>Dalam paradikma penelitian kuantitatif, data di-kumpulkan dengan metode kuesioner/angket, wawancara/interview dan dokume-ntasi.

#### **1. Kuesioner atau angket**

Kuesioner atau angket adalah tehnik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisikan pertanyaan yang diajukan untuk mendapat jawaban atau tanggapan dan informasi yangdiperlukan oleh peneliti.<sup>3</sup> Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan.

---

<sup>2</sup> Riduwan MBA. *Belajar Mudah Penelitian, Guru dan Karyawan*, (Bandung: Alfabeta, 2005), h,70

<sup>3</sup>Mardalis, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta : Bumi Aksara,1993), h.89

Angket yang digunakan adalah angket tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert, sakala likert merupakan pernyataan yang menunjukkan tingkat kesetujuan dan ketidak setujuan responden. Responden diminta memberi pendapatnya/jawabannya dengan cara mengisi kuesioner yang disediakan dan memilih satu jawaban yang disediakan sesuai dengan petunjuk pengisian kuesioner/angket.

## **2. Wawancara**

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.

## **3. Dokumentasi**

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

## **4. Observasi**

Pengambilan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang diteliti.

## ***E. Metode Analisis Data***

Berdasarkan hipotesis dan permasalahan yang ada, maka metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Kualitatif dalam hal ini mengkaji dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar.

2. Analisis Kuantitatif : Yaitu analisis yang menginterpretasikan data dalam bentuk angka-angka. Analisis ini digunakan sebagai alat bantu statistik, sehingga memudahkan penulis dalam menafsirkan data mentah yang diperoleh. Upaya ini dengan menggunakan Skala Likert dimana jawaban atas kuesioner diberikan bobot.

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Kurang Setuju = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

#### **F. Alat Analisis Data**

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Uji validitas.**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan tiap butir pertanyaan dalam angket (kuesioner). Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan dalam instrument, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk

##### **2. Analisis Regresi Berganda**

Regresi berganda yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Dimana : Y : Produktivitas Kerja

$a$  : Konstanta,

$b$  : Koefisien regresi parsial

$X_1$  : Lingkungan Kerja fisik

$X_2$  : Lingkungan Kerja Non fisik

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien dari determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

Semakin besar nilai determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 4. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan dengan produktivitas kerja pegawai. Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut :

1.  $H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel produktivitas kerja pegawai  
 $H_a : \beta \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel produktivitas kerja pegawai.
2. Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = (k-1, n-k, ), dapat diketahui dari hasil perhitungan komputer program SPSS.
3. Kesimpulan yang diambil adalah Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, sebaliknya Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dengan  $f_{tabel}$  derajat kebebasan = (k-1, n-k, ).

### 5. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (*Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik*) terhadap variabel dependen (*produktivitas kerja*)

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut :

1.  $H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel produktivitas kerja  
 $H_a : \beta \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = n-k, dapat diketahui dari hasil perhitungan komputer program SPSS.

3. Kesimpulan yang diambil adalah Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, sebaliknya Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

### ***G. Populasi Dan Sampel***

Dalam penelitian objek yang biasanya disebut dengan populasi, hal tersebut merupakan hal penting dalam penelitian, karena berhubungan dengan sumber data yang akan diteliti melalui sampel yang merupakan bagian dan hal ini sama pentingnya.

#### **1. Populasi**

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. menurut Sudjana, populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya

Berdasarkan definisi populasi, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar berdasarkan hasil wawancara jumlah populasi sebanyak 58 orang yang merupakan seluruh pegawai PT. Pegadaian Kanwil VI. Makassar.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya



merupakan penelitian populasi.<sup>4</sup> Mengacu pada pendapat tersebut maka penelitian ini merupakan penelitian populasi yang mengambil semua pegawai sebanyak 58 pegawai sebagai responden penelitian. Jadi penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus.

## **H. Instrumen Penelitian**

Pada dasarnya metode dan instrumen penelitian saling berkaitan antara yang satu dengan lainnya. Jika pengumpulan data menggunakan variasi metode seperti angket, dan dokumentasi maka instrumen penelitian adalah pelengkapanya. Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya baik<sup>5</sup>

Adapun variasi jenis instrumen penelitian ini yang digunakan angket, skala, lembar pengamatan, uji soal atau tes, pedoman wawancara dan dokumentasi.

## **I. Definisi Operasional**

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi Pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Indikator dari Variabel ini adalah

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising

---

<sup>4</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Yogyakarta: PT.Rineka Cipta, 2002), h. 120

<sup>5</sup> Riduwan MBA. *Belajar Mudah Penelitian, Guru dan Karyawan*, (Bandung: Alfabeta, 2005), h. 65

- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Kebersihan

## **2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator variable ini adalah

- 1) Keamanan
- 2) Hubungan antar pegawai
- 3) Hubungan pimpinan dan pegawai
- 4) Kerja sama antar pegawai
- 5) Hubungan kekeluargaan
- 6) Suasana tempat bekerja

## **3. Produktivitas (Y) adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dimiliki oleh instansi atau perbandingan antara keluaran dan masukan yang dicapai lembaga. Indikator variable ini adalah**

- 1) Disiplin kerja
- 2) Teknologi yang digunakan
- 3) Hubungan antara pegawai dan pimpinan
- 4) Terlibat dalam pengambilan keputusan
- 5) Tingkat ketrampilan
- 6) Lingkungan kerja



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### ***A. Gambaran Umum Organisasi/Instansi***

##### **1. Sejarah PT Pegadaian**

Sejarah Pegadaian di Indonesia dimulai pada saat VOC, suatu maskapai perdagangan dari negeri Belanda, pada tanggal 20 Agustus 1746 di batavia (Jakarta) mendirikan Bank Van Leening yaitu lembaga keuangan yang memberi kredit dengan sistem gadai. Tujuan dari pendirian lembaga ini pada hakikatnya hanya untuk kepentingan VOC sendiri yakni untuk memperlancar kegiatan perekonomian dan perdagangan yang dijalankan.

Pada saat Inggris mengambil alih pemerintahan (1811-1816) bank Van leening milik pemerintah dibubarkan karena penguasa saat itu tidak sependapat bahwa suatu Bank semacam itu harus dilaksanakan sendiri oleh pemerintah. Atas pertimbangan tersebut maka masyarakat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha gadai asal mendapat lisensi dari Pemerintah daerah setempat disebut dengan pola *licentie stelsel*. Namun ada dampak yang tidak sehat dengan pola lisensi ini, yaitu para pemegang lisensi mempergunakan kesempatan untuk “mengeruk” keuntungan sebesar-besarnya dengan menerapkan bunga yang setinggi-tingginya. Sehingga pola lisensi diubah menjadi pola *pacth stelsel*, yaitu hak mendirikan pegadaian diberikan kepada umum yang mampu memberikan pembayaran sejumlah uang yang tertinggi kepada pemerintah.

Ketika Belanda kembali berkuasa di Indonesia pada tahun 1816, keberadaan *pacth stelsel* tetap dipertahankan. Sejalan dengan berkembangnya

VOC menjadi pengendali pemerintah Hindia Belanda, maka pemerintah belanda menerbitkan peraturan pertama yang mengatur status pengelolaan usaha gadai melalui staatsblad (Stbl) No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha pegadaian merupakan monopoli pemerintah. Berdasarkan Undang-undang ini didirikan pegadaian Negara Pertama di sukabumi (Jawa Barat) pada tanggal 1 april 1901 ( selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai Hari Ulang tahun Pegadaian). Selanjutnya mulai saat itu Pegadaian menjadi bagian dari Pemerintah Hindia belanda.

Setelah kemerdekaan RI, mulai dilakukan pembenahan terhadap organisasi pegadaian. Status hukum pegadaian juga mengalami beberapa perubahan. Melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (PERPU) No. 19 tahun 1960 dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 178 tahun 1961 yang menetapkan bahwa semua perusahaan yang modalnya berasal dari pemerintah dijadikan Perusahaan Negara (PN), maka status Jawatan Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Negara(PN) Pegadaian dengan modal ditetapkan sejumlah Rp 4.600.000.000,- (empat miliar enam ratus juta rupiah).

Pada tahun 1990 dikeluarkan PP No. 10 tahun 1990 tanggal 10 April 1990 yang mengatur perubahan bentuk dari PERJAN menjadi PT. pegadaian dengan modal awal Rp 205.000.000,- (dua ratus miliar rupiah). Sejalan dengan diterbitkannya PP No. 13 tahun 1998, maka peraturan tentang tahun 1998, MAKA PERATURAN tentang PT. Pegadaian disempurnakan dan diatur kembali dengan peraturan Pemerintah No. 103 tahun 2000. Dan 1 April 2012, PT. Pegadaia

berubah badan hukum dari PT. menjadi PT (Persero). Perubahan badan hukum tersebut bertepatan dengan HUT ke -111 Pegadaian tahun ini.

Walaupun berubah status berulang kali. Tujuan didirikannya Pegadaian tetap sama yaitu membantu pemerintah meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah ke bawah dengan memberikan pelayanan pinjaman atas dasar hukum gadai dan fidusia. Namun demikian pelaksanaan tugas2 tersebut tidak lantas mengorbankan prinsip bisnis dalam menjalankan aktivitas usaha pegadaian, apalagi sebagai Badan Usaha Milik Negara sesuai UU 19/2003 pegadaian harus beroperasi menguntungkan.

Pegadaian sebagai pelaku di industri perkreditan dengan usaha utama memberikan pinjaman atas dasar hukum gadai, menghadapi peluang pasar yang sangat luas mengembangkan sayap bisnisnya ke dalam industri pembiayaan untuk masyarakat golongan menengah kebawah dan usaha mikro kecil.

## **2. Visi Misi dan Tujuan**

Guna untuk memberikan inspirasi dan membangkitkan semangat seluruh karyawan perusahaan maka Pegadaian merumuskan visi ke depan yaitu : Pada tahun 2013 pegadaian menjadi “champion” dalam pembiayaan mikro dan kecil berbasis gadai dan fiducia bagi masyarakat menengah ke bawah.

Sejalan dengan tujuan Pegadaian, maka disusunlah rumusan misi sebagai berikut :

- 1) Membantu Program pemerintah meningkatkan kesejahteraan rakyat khususnya golongan menengah ke bawah dengan memberikan solusi keuangan yang terbaik melalui penyaluran pinjaman skala mikro, kecil dan menengah atas dasar hukum gadai dan fidusia.

- 2) Memberikan manfaat kepada pemangku kepentingan dan melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten.
- 3) Melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya.

Tujuan pegadaian adalah :

Untuk mendukung terwujudnya Visi dan Misi perusahaan, maka ditetapkan budaya perusahaan yang harus di pelajari, dipahami, dihayati, dan dilaksanakan oleh seluruh insan Pegadaian. Budaya Perusahaan diilhami oleh jiwa si”INTAN” yang bersikap dalam me-now-kan pelanggan dan di implementasikan.

Jiwa Si “INTAN” dapat dijelaskan sebagai berikut :

Inovatif : Penuh gagasan, kreatif, aktif, dan menyukai tantangan.

Nilai moral tinggi : Taqwa, jujur, berbudi luhur, loyal.

Terampil : Menguasai bidang pekerjaan, tanggap, cepat, akurat.

Adi layanan : Sopan, ramah, berkepribadian simpatik.

Nuansa Citra : Business Oriented, costumers satisfaction, selalu berusaha mengembangkan diri.

### **3. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan pembagian fungsi dalam suatu organisasi, pembagian tersebut akan memisahkan secara formal masing-masing komponen yang ada sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta menunjukkan hubungan komponen yang satu dengan yang lainnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan adanya struktur organisasi yang baik, diharapkan suatu sistem kerja dapat berjalan dengan lancar sehingga memberikan

stabilitas dan kontinuitas usaha yang baik pula yang memungkinkan organisasi tersebut tetap berlangsung walaupun anggotanya silih berganti.

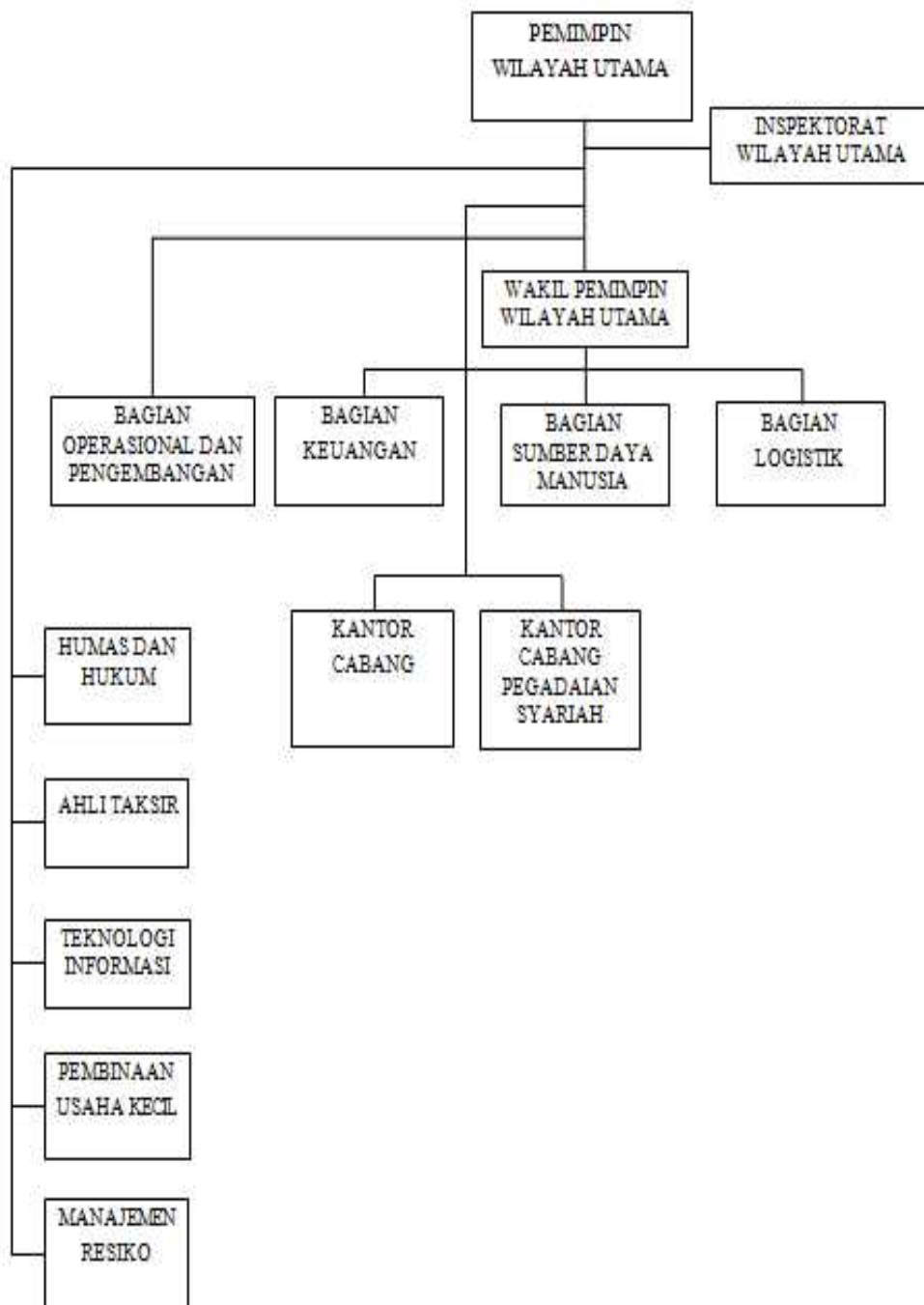
Kantor wilayah mempunyai tugas melakukan kegiatan perusahaan di daerah serta memantau tugas-tugas kantor cabang, sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan direksi. Kantor wilayah dipimpin oleh seorang pimpinan wilayah utama yang diangkat dan bertanggung jawab kepada direksi melalui direktur utama. Dalam pelaksanaan fungsi sehari-hari, pimpinan wilayah dibantu oleh:

- 1) Wakil Pimpinan Wilayah Utama
- 2) Inspektur Wilayah Utama
- 3) Manajer Operasi dan Pengembangan
- 4) Manajer Keuangan
- 5) Manajer Sumber Daya Manusia
- 6) Manajer Logistik
- 7) Fungsional Humas dan Hukum
- 8) Fungsional Teknologi Informasi
- 9) Fungsional Ahli Taksir
- 10) Pembinaan Usaha Kecil

Berikut adalah struktur organisasi dari PT. pegadaian kantor wilayah VI Makassar:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Wilayah Utama VI Pegadaian  
Kota Makassar**



#### **4. Produk Yang Dijalankan Oleh Pegadaian**

Dalam melakukan pelayanannya terhadap masyarakat secara luas. PT pegadaian secara umum mengeluarkan produk yang meliputi:

a. Kegiatan Usaha Utama:

Penyaluran Uang Pinjaman

b. Kegiatan Usaha Lainnya:

) Jasa Taksiran dan Jasa Titipan

) Unit Toko Emas

) Jasa Kredit Lainnya

) Kredit Tunda Jual Gabah

) Kredit Kreasi

) Kredit Gadai Syariah

#### **5. PT Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah VI Makassar**

Kantor Wilayah VI Makassar yang terletak di Jl. H. A. Mappanyukki no.49 Makassar. PT. pegadaian kantor wilayah utama Kota Makassar membawahi 14 kantor cabang syariah pegadaian dan 76 kantor cabang konvensional pegadaian yang tersebar diseluruh Kota Makassar.

#### **6. Kondisi Lingkungan Kerja Pada PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar**

Lingkungan kerja yang menciptakan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja pegawai. Dan keamanan lingkungan kerja di PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar sudah menciptakan rasa ketenangan dengan adanya satpam dipos dan satpam diloby k antor, dan juga

lokasi kantor Pegadaian Kanwil VI Makassar terdapat dipinggir jalan yang bisa dilalui oleh banyak kendaraan umum dan berdekatan dengan kantor samsat Sulawesi selatan, wisma kalla dan lain-lain. Setiap perusahaan pastinya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerjanya, baik dilakukan oleh pihak kebersihan ataupun oleh setiap individual/pemimpin, pegawai yang ada. Di PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar, sudah mencerminkan lingkungan yang bersih dan sehat dan itu bisa terlihat dari kebersihan dari setiap ruangan kerja, fasilitas -fasilitas kantor seperti WC, mushola, kantin, halaman kantor, dan juga gudang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

Setiap perusahaan mempunyai aturan yang telah ditetapkan, dan setiap pemimpin dan pegawai yang ada di PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar sudah menjalankan tata tertib sesuai aturan yang berlaku yang bisa dipertanggungjawabkan kepada perusahaan. Pemilihan komposisi warna sangat berpengaruh kepada kegirahan pemimpin dan pegawai dalam bekerja, space ruang gerak untuk pergerakan yang mudah dari satu bagian ke bagian lain juga diperlukan dan hal ini di PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar kurang dari yang diharapkan oleh para pegawai dikarenakan komposisi warna sudah kusam dan ruang gerak dari satu bagian ke bagian lainnya kurang karena ada pembatas. Interaksi terbuka antar pemimpin dengan pemimpin, pegawai dengan pegawai, pemimpin dengan pegawai yang ada di PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar, terbatas dengan adanya pembatas pergerakan meja kerja yang menjadikan sulit untuk meminta tolong secara langsung dan berkomunikasi secara

langsung, dan juga banyaknya pegawai baru yang kurang berkomunikasi yang lebih suka menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri, dan tidak mau membantu pekerjaan pegawai yang lain

## **7. Fasilitas-fasilitas Di PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar**

### **a. Penyediaan tempat ibadah**

Untuk memenuhi kewajiban beribadah seperti shalat, maka PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar menyediakan mushola bagi seluruh pegawai yang muslim untuk menjalankan ibadah shalat. Mushola yang bertempat di depan kantor wilayah dan di belakang kantor cabang mariso. Dan dalam kantor terdapat aula yang cukup luas yang biasa di gunakan untuk shalat jum'at

### **b. Toilet/WC**

Ada 6 toilet dari keseluruhan lantai, setiap lantai ruangan kantor di PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar toilet terdiri dari 2 toilet wanita dan pria, setiap toilet dilengkapi dengan wastafel dan pengharum ruangan toilet, setiap toilet juga dijaga kebersihannya, bukan hanya dari lantai nya saja yang bersih, airnya juga bersih dan bening.

### **c. Kantin**

Lokasi kantin di PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar berada dibelakang kantor dekat dengan lapangan tempat parkir mobil, motor. Keadaan kantin juga dijamin kebersihannya, dengan adanya kantin yang dekat maka pemimpin dan pegawai tidak perlu jauh untuk keluar membeli makan.

### **d. Tempat Parkir**

Tempat parkir di PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar dipisahkan menjadi 2 (dua) yaitu khusus untuk pegawai dan khusus untuk tamu yang datang ke kantor. Tempat parkir khusus untuk pegawai berada di belakang kantor cabang mariso atau di depan kantor wilayah sedangkan tempat parkir khusus untuk tamu berada di depan kantor cabang mariso.

e. (internet) Wifi

fasilitas internet telah di sediakan pegadaian sejak tahun 2011 dengan tujuan memudahkan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Fasilitas internet yang di berikan sudah cukup baik dan cukup cepat dengan akses wifi dan kabel LAN. Namun masih ada pegawai yang menyalahgunakan fasilitas ini yang mengakses halaman-halaman yang tidak bersangkutan dengan pekerjaan.

### **B. Karakteristik Responden**

Gambaran umum responden bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari pegawai yang terpilih menjadi responden. Penggolongan pegawai didasarkan pada Jenis Kelamin, Tingkat , dan jenis kelamin Dibawah ini adalah analisa mengenai data responden berdasarkan kusioner, yaitu:

**Tabel 4.1 Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Strata Dua (S2)	12
2	Strata Satu (S1)	46
	Jumlah	58

*Sumber : Pegadaian kanwil VI Makassar, 2013*

Dari table di atas menjelaskan rata-rata pegawai pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah VI Makassar Berjumlah 46 orang memiliki tingkat pendidikan SI

dan beberapa merangkap 2 titel sarjana SI ini dikarenakan penyesuaian terhadap bidang ekonomi di pegadaian.

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan**

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Logistik	12	20,70
2	SPI	8	13,79
3	Bisnis	12	20,70
4	Humas	3	5,17
5	SDM	8	7,25
6	Sekertaris	2	3,44
7	Keuangan	9	15,52
8	Tekhnik Informatika	3	5,17
Jumlah		58	100

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013*

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	25-35 tahun	27	35,71
2.	35-50 tahun	31	55,36
	Jumlah	58	100

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013*

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di PT. pegadian Kanwil VI Mkassar sebanyak 55,36% adalah berusia 35-50 tahun artinya di usia ini pegawai adalah pegawai yang sudah mumpuni di bidangnya

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki – laki	39	66,07
2.	Perempuan	19	33,93

	Jumlah	58	100
--	--------	----	-----

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013*

### **C. Analisis Deskriptif Variabel**

#### **1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)**

Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi Pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung

Indikator dari Variable ini adalah

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Kebersihan

**Tabel 4.5. Rekapitulasi frekuensi pendapat responden tentang pernyataan Penerangan di kantor sudah cukup baik.**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	2	3,44
2	Setuju	4	15	25,86
3	Kurang Setuju	3	26	44,84
4	Tidak Setuju	2	12	20,49
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	3,44
			58	100

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa para pegawai memilih jawaban kurang setuju dengan frekuensi 44,84% di mana seorang pegawai merasa di beberapa ruangan masih merasa kurang pencahayaan. Ini dikarenakan beberapa ruangan yang hanya memiliki beberapa lampu saja dan hanya sedikit cahaya yang masuk karna jendela pada kantor pegadaian kantor wilayah Makassar menggunakan kaca hitam jadi ruangan terkesan gelap. Pihak kantor mencoba menggunakan lampu namun masih belum efisien

**Tabel 4.6 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang suhu udara ruangan.**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	6,9
2	Setuju	4	54	93,1
3	Kurang Setuju	3	-	
4	Tidak Setuju	2	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	
			58	100

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa suhu udara dalam ruangan sudah cukup baik ini dikarenakan upaya yang dilakukan oleh PT. Pegadaian Kanwil VI Makassar untuk memfasilitasi *Air Condition* (AC) yang berjumlah 2 unit di setiap

ruangan tertentu seperti ruangan kerja, ruang rapat, dan ruang manajer.dengan frekuensi 92,86% . Karena suhu udara yang baik tersebut dapat membuat para pegawai bekerja dengan nyaman yang bias meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	27	46,7



2	Setuju	4	31	53,3
3	Kurang Setuju	3		
4	Tidak Setuju	2		
5	Sangat Tidak Setuju	1		
			58	100

**Tabel 4.7 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang kondisi kantor yang jauh dari Suara bising**

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 55,3%, yang menyatakan setuju bahwa suasana kantor tempat bekerja jauh dari kebisingan ini dikarenakan kondisi kantor yang berbentuk ruangan tertutup dan jauh dari jalan raya karena posisi kantor wilayah berada di belakang kantor pegadaian cabang mariso. Dengan demikian produktivitas kerja dapat meningkat karena pegawai bisa lebih fokus dalam bekerja.

**Tabel 4.8 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang ruang gerak di kantor pegadaian kanwil VI Makassar**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-
2	Setuju	4	-	-
3	Kurang Setuju	3	30	51.8
4	Tidak Setuju	2	14	24,6
5	Sangat Tidak Setuju	1	14	24,6
			58	100

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan jawaban kurang setuju dengan tingkat frekuensi 51.8%. untuk ruang gerak ini membuktikan bahwa ruang gerak pegawai memang sangat terbatas ini karena pengaturan meja dan berkas- berkas yang memenuhi ruangan bekerja.

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	8	13,8
2	Setuju	4	50	86,2

3	Kurang Setuju	3		
4	Tidak Setuju	2		
5	Sangat Tidak Setuju	1		
			58	100

**Tabel 4.9 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang Penggunaan warna di kantor pegadaian kanwil VI Makassar**

*Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2011 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan penggunaan warna pada pegadain kantor wilayah VI Makassar sudah cukup baik dengan jawaban setuju 86,2% . pewarnaan pada kantor pegadaian sebagian besar ruangan menggunakan warna putih dimana putih bersifat netral dan mendukung pencahayaan ruangan walapun ada beberapa rungan yang terlihat sudah sedikit kusam.

**Tabel 4.10 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang Kebersihan di kantor pegadaian kanwil VI Makassar**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	17	29,3
2	Setuju	4	40	68,97
3	Kurang Setuju	3	1	1,7
4	Tidak Setuju	2		
5	Sangat Tidak Setuju	1		
			58	100

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 68,97%, mengindikasikan kebersihan kantor sudah di jaga dengan baik . ini di dukung dengan penempatan tempat samapah di sudut rungan dan di dukung dengan petugas kebersihan yang berjumlah 3 orang yang semuanya adalah laki-laki. Ini di berikan kepada pegawai agar produktivitas kerja yang di inginkan dapat tercapai.

## **2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>)**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun

hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator variable ini adalah:

- 1) Keamanan
- 2) Hubungan antar pegawai
- 3) Hubungan pimpinan dan pegawai
- 4) Kerja sama antar pegawai
- 5) Hubungan kekeluargaan
- 6) Suasana tempat bekerja

**Tabel 4.11. Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang Jaminan keamanan pegawai dalam bekerja**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	10,0
2	Setuju	4	52	90,0
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			58	100

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai memilih jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 90%. Bahwa pegawai sudah merasa aman dalam bekerja.

**Tabel 4.12 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang Hubungan antar pegawai**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	7	12
2	Setuju	4	51	88,5
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			58	100

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 88,5%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai menyetujui adanya pernyataan bahwa hubungan antar pegawai berjalan sangat baik dimana hubungan karyawan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai

**Tabel 4.13 Rekapitulasi tentang Hubungan antar pegawai**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	13	22,42
2	Setuju	4	38	65,78
3	Kurang Setuju	3	6	10,41
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			58	100

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan frekuensi 65,78%. Mengindikasikan bahwa hubungan antara pimpinan dan pegawai sudah cukup baik meskipun ada beberapa pegawai yang kurang setuju.

**Tabel 4.14 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang Hubungan antar pegawai**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	8	13,8
2	Setuju	4	36	62,11
3	Kurang Setuju	3	13	22,42
4	Tidak Setuju	2	1	1,72
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			58	100

*Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2013 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan Kerja sama antar pegawai sudah berjalan baik, dengan tingkat frekuensi 62,11%. Hal ini menunjukan ke akaraban dan saling pengertian pegawai sudah cukup baik.

**Tabel 4.15 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang jalinan Hubungan kekeluargaan**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	19	32,8
2	Setuju	4	30	58,82
3	Kurang Setuju	3	7	11,7
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			58	100

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 58,82%. Dan di perkuat dengan 32,8% frekuensi hal ini berarti bahwa sudah terjalinnya Hubungan kekeluargaan antar pegawai.

**Tabel 4.16 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang Suasana tempat bekerja**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	2	3,44
2	Setuju	4	45	76,92
3	Kurang Setuju	3	11	19
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			58	100

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 76,92% hal ini berarti bahwa pegawai setuju dengan pernyataan bahwa suasana tempat bekerja sudah sesuai dengan keinginan pegawai.

### **3. Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dimiliki oleh instansi atau perbandingan antara keluaran dan masukan yang dicapai lembaga. Indikator variable ini adalah:

- 1) Disiplin kerja
- 2) Teknologi yang digunakan
- 3) Hubungan antara pegawai dan pimpinan
- 4) Terlibat dalam pengambilan keputusan
- 5) Tingkat ketrampilan
- 6) Lingkungan kerja

**Tabel 4.17 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang disiplin kerja**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	30	52,6
2	Setuju	4	28	48,30
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			58	100

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan jawaban sangat setuju dengan frekuensi 52,6%.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

**Tabel 4.18 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang teknologi yang digunakan**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	15	25,9
2	Setuju	4	42	72,5
3	Kurang Setuju	3	1	1,7
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			58	100

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan jawaban setuju dengan frekuensi 71,5%. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi yang di gunakan sudah bias menunjang peningkatan produktivitas kerja

**Tabel 4.19 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang hubungan pegawai dan pimpinan**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
----	---------	-------	-----------	----------------

1	Sangat Setuju	5	23	39,28
2	Setuju	4	35	60,72
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			58	100

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan jawaban setuju dengan frekuensi 60,72%. Artinya, menurut pegawai hubungan antara pegawai dan pimpinan dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang.

**Tabel 4.20. Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang keterlibatan dalam pengambilan keputusan**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	10,35
2	Setuju	4	47	81,30
3	Kurang Setuju	3	5	8,62
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			58	100

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan jawaban setuju dengan frekuensi 81,30%. Hal ini menunjukan bahwa pemimpin bersifat demokratis dan tidak otoriter karna melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan hal ini juga dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan

**Tabel 4.21. Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang tingkat ketrampilan**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	7,14
2	Setuju	4	54	92,86
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-

			58	100
--	--	--	----	-----

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011 (Lampiran 2)*

Tabel di atas menunjukkan jawaban setuju dengan frekuensi 92,86%. Hal ini berarti bahwa menurut pegawai tingkat ketrampilan seseorang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

**Tabel 4.22. Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	25	44,64
2	Setuju	4	31	55,36
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			58	100

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011 (Lampiran 3-5)*

Tabel di atas menunjukkan jawaban setuju dengan frekuensi 55,36%. Hal ini menurut pegawai dengan lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai lebih giat dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan demikian produktivitas dapat di tingkatkan.

#### **D. Analisis Data**

Berikut akan diuraikan hasil analisis sehubungan dengan data yang diperoleh dan tujuan dari penelitian ini. Dalam hal memecahkan permasalahan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dan sekaligus untuk memperoleh jawaban berdasarkan hipotesis, maka dari data yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian variabel Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), dan variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) selanjutnya akan dianalisis.

##### **1. Uji Instrumen.**

- a) Uji validitas.



Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan tiap butir pertanyaan dalam angket (kuesioner). Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan dalam instrument, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk. Teknik korelasi yang digunakan adalah *korelasi product moment Pearson* dengan pengujian dua arah (*two tailed test*). Data diolah dengan bantuan program SPSS versi 17.0 dan perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Hasil uji validitas digambarkan pada tabel 4.23 Berikut ini:

**Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas**

Variabel		$r_{hitung}$	$r_{tabel} (5\%)$	Keterangan
Lingkungan Fisik				
X1	Indikator X1.1	0,516	0,266	<i>Valid</i>
	Indikator X1.2	0,538	0,266	<i>Valid</i>
	Indikator X1.3	0,544	0,266	<i>Valid</i>
	Indikator X1.4	0,539	0,266	<i>Valid</i>
	Indikator X1.5	0,607	0,266	<i>Valid</i>
	Indikator X1.6	0,482	0,266	<i>Valid</i>
Lingk. Kerja Nonfisik				
X2	Indikator X2.1	0,538	0,266	<i>Valid</i>
	Indikator X2.2	0,584	0,266	<i>Valid</i>
	Indikator X2.3	0,408	0,266	<i>Valid</i>
	Indikator X2.4	0,415	0,266	<i>Valid</i>
	Indikator X2.5	0,567	0,266	<i>Valid</i>
	Indikator X2.6	0,513	0,266	<i>Valid</i>
Produktivitas Kerja				
Y	Indikator Y.1	0,351	0,266	<i>Valid</i>
	Indikator Y.2	0,316	0,266	<i>Valid</i>
	Indikator Y.3	0,454	0,266	<i>Valid</i>
	Indikator Y.4	0,307	0,266	<i>Valid</i>

	Indikator Y.5	0,366	0,266	<i>Valid</i>
	Indikator Y.6	0,544	0,266	<i>Valid</i>

*Sumber : Data Corelation Yang Diolah, 2013 (Lampiran 3)*

Berdasarkan tabel 5,1 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,266) pada taraf signifikansi 5%. Artinya tiap item pertanyaan/indikator variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik dan Produktivitas kerja pegawai berkorelasi dengan skor totalnya serta data yang dikumpulkan dinyatakan *valid* dan siap untuk dianalisis.

#### **b) Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/ indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Pengujian *cronbach's alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing angket variabel. Apabila nilai *cronbach's alpha* semakin mendekati “1” mengidentifikasikan bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran . Adapun secara ringkas hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam 4.24 berikut:

**Tabel 4.24 Reliability Statistics**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	3

*Sumber : Lampiran 4*

Hasil uji reliabilitas memperoleh nilai koefisien reliabilitas ( $r_{hitung}$ ) yang lebih besar dari 0,6 ( $r_{tabel}$ ). Sesuai dengan pernyataan dinyatakan reliabel (handal)

jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan).

### c) Analisis Berganda

Pada penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah VI Makassar

Dengan pengolahan SPSS versi 17.0 maka didapat hasil regresi sebagai berikut:

Coefficients <sup>a</sup>											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.023	.230		8.791	.000					
	Lingk. Fisik	.161	.063	.270	2.548	.014	.657	.325	.206	.583	1.717
	Lingk. Non Fisik	.413	.073	.598	5.633	.000	.772	.605	.456	.583	1.717

a. Dependent Variable:  
Produktivitas

**Tabel. 4.25**

*Sumber : Lampiran 4*

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*.

Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,023 + 0,161X_1 + 0,413X_2$$

Setelah memperoleh nilai koefisien  $b_1$  dan  $b_2$  serta persamaan garis regresinya, maka untuk mengukur signifikan antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  dengan cara menghitung koefisiennya sebagai berikut :

**Table. 4.26 Produktivitas kerja pegawai PT. Pegadaian Kantor Makassar (model summary)**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.800 <sup>a</sup>	.639	.626	.12225	.639	48.726	2	55	.000

a. Predictors: (Constant), Ling. Non fisik, Ling. Fisik

b. Dependent Variable: Produktivitas

*Sumber : Lampiran 7*

Dari tabel perhitungan di atas diperoleh R sebesar 0,800. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik dalam penelitian ini memiliki hubungan yang kuat.

Untuk mengukur derajat kecocokan atau ketepatan antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi, yaitu sebesar 0,639 atau 63,9 % yang berarti bahwa variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  dalam penelitian ini mempengaruhi variabel  $Y$ , sedangkan selebihnya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini.

#### **d) Uji F (Uji Secara Serentak)**

Untuk menguji koefisien regresi secara menyeluruh digunakan uji F (uji secara serentak) dengan tingkat kepercayaan 95 % atau  $\alpha = 0,05$  dengan proses pengujian sebagai berikut :

1.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  =  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti variabel  $X$  berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (signifikan).

2.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  =  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y (tidak signifikan).

Dimana :

$H_0$  = Tidak terdapat hubungan yang berarti antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$

Terhadap variabel Y.

$H_a$  = Terdapat hubungan yang berarti antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap variabel Y.

**Tabel . 4.27 Produktivitas kerja pegawai Pada PT. Pegadian (PERSERO) Kanwil VI Makassar (ANOVA)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.456	2	.728	48.726	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.822	55	.015		
	Total	2.278	57			

a. Predictors: (Constant), lingk.non fisik, lingk. kerja fisik

b. Dependent Variable: produktivitas

*Sumber : Lampiran 8*

Tabel hasil perhitungan di atas diperoleh hasil nilai F sebesar 48.726 dengan nilai probabilitas atau signifikan sebesar 0,000. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 48.726  $> F_{tabel}$  sebesar 3,17 atau signifikan F sebesar  $0,000 < 5\%$  (0,050) yang berarti bahwa hipotesis diterima dimana hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y).

**e) Uji t**

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independen* terhadap produktivitas kerja sebagai variabel *dependen*, dilakukan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t dengan proses pengujian sebagai berikut :

1.  $t_{hitung} > t_{tabel} =$  Ho ditolak Ha diterima, (signifikan)
2.  $t_{hitung} < t_{tabel} =$  Ho diterima Ha ditolak, (tidak signifikan)

**Tabel. 4.28 Produktivitas kerja pegawai pada PT pegadaian kantor wilayah VI Makassar (Coefficients)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.023	.230		8.791	.000
Lingk. Kerja fisik	.161	.063	.270	2.548	.014
Lingk. Non Fisik	.413	.073	.598	5.633	.000

a. Dependent Variable:  
Produktivitas Kerja

*Sumber : Lampiran 8*

Dari tabel hasil perhitungan dan pengujian uji t di atas diperoleh hasil Dari uji t variabel Lingkungan Kerja Fisik didapatkan hasil yaitu :

$$t_{hitung} = 2.548$$

Menentukan LOS (*level of significance*) dengan  $\alpha = 0,05$

Dari tabel t diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,021, sehingga berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,548 > 2,021$ ) dengan nilai probabilitas  $0.000 > 0,050$  sehingga dapat diartikan bahwa variabel berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dari uji t variabel *Lingkungan Kerja Nonfisik* didapatkan hasil yaitu :

$$t_{hitung} = 5.633$$

Menentukan LOS (*level of significance*) dengan  $\alpha = 0,05$

Dari tabel t diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,021, sehingga berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $5.633 > 2,021$ ) dengan nilai probabilitas  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja Nonfisik berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

#### **E. Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis di atas, diperoleh persamaan regresi :  $Y = 2,023 + 0,161X_1 + 0,413X_2$

Persamaan regresi di atas menunjukkan : Nilai konstan sebesar 2,023 menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja nonfisik baik, maka produktivitas kerja pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah VI Makassar akan meningkat sebesar 2,023

Koefisien  $b_1$  0,161 menunjukkan bahwa, bila Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) bertambah 1 %, maka produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,161% (elastis) dengan asumsi Lingkungan Kerja Nonfisik konstan.

Koefisien  $b_2$  0,413 menunjukkan bahwa, bila Lingkungan Kerja Nonfisik ( $X_2$ ) bertambah 1%, maka produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,413% (elastis) dengan asumsi Lingkungan Kerja Fisik konstan.

Dari hasil persamaan tersebut dapat diperoleh penjelasan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT pegadaian kantor wilayah VI Makassar, yang dapat diartikan Lingkungan kerja fisik dan lingkungan

kerja nonfisik ditingkatkan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada PT pegadaian kantor wilayah VI Makassar.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi, diperoleh nilai  $R$  sebesar 0,800. angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada PT pegadaian kantor wilayah VI Makassar.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,639 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Nonfisik ( $X_2$ ) mempengaruhi produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 63,9% sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hal ini berarti masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada PT pegadaian kantor wilayah VI Makassar

Sedangkan untuk mengetahui hasil pengujian secara simultan terhadap produktivitas kerja, maka digunakan uji “F” dengan tingkat kepercayaan 95% dengan  $\alpha = 0,05$ . Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $F_{hitung} 48.726 > F_{tabel}$  sebesar 3,17, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Nonfisik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ), yang juga dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 5\% (0,050)$ .

Dari uraian di atas, dapat memberi penjelasan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT pegadaian kantor wilayah VI Makassar.



Jika lingkungan kerja fisik semakin di tingkatkan , maka para pegawai akan memberikan kontribusi yang maksimal dan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai apa yang ada dalam target-target.

Setelah diadakan pengujian hipotesis secara parsial dengan uji “t” dimana kriteria pertama pengujian dua sisi tersebut pada tingkat keyakinan 95%  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $(n-2)$ , maka hasil yang diperoleh untuk pengujian parsial  $b_1$  dengan nilai  $t_{hitung} (2.548) > t_{tabel} (2,021)$  dengan signifikan  $t 0,00 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dengan variabel produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ).

Untuk pengujian parsial  $b_2$  dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (5.633 > 2,021)$  dengan signifikan  $t 0,00 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Nonfisik ( $X_2$ ) dengan variabel produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ).

Karena Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik mempunyai pengaruh. Maka, hipotesis yang diajukan penulis yang menyebutkan :

Diduga bahwa baiknya Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja nonfisik berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai PT Pegadaian kantor wilayah VI Makassar.

Artinya hipotesis di terima, karena secara bersama-sama terdapat hubungan positif antara Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik dengan produktivitas kerja pegawai pada PT. Pegadaian kantor wilayah VI Makassar.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT Pegadaian Kanwil VI Makassar, maka pada bagian ini akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di PT Pegadaian Kanwil VI Makassar yang kurang kondusif juga menjadi permasalahan di PT Pegadaian Kanwil VI Makassar diantaranya :Cat tembok yang sudah kusam, tata ruang yang belum tersusun secara baik yang menyebabkan ruangan terlihat sempit , terdapat keluhan dari beberapa pegawai tentang ruangan yang terlihat sedikit gelap yang menyebabkan jarak pandang terbatas, namun selebihnya hubungan antar pegawai berjalan cukup baik mereka saling melengkapi dalam menyelesaikan masalah.
2. lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai di PT Pegadaian Kanwil VI Makassar , dilihat dari analisis regresi berganda menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap Produktivitas kerja pegawai, dari hasil analisis korelasi berganda diperoleh nilai sebesar 0,800, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai, untuk pengujian hipotesis Simultan (uji F) diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yang berarti hipotesis diterima atau signifikan artinya lingkungan kerja fisik dan Lingkungan Kerja Non fisik secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas pegawai..

Dari hasil pengujian secara parsial, lingkungan kerja fisik  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.548 > 2,021$ ). Dan lingkungan kerja nonfisik ( $X_2$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.633 > 2,021$ ) sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  tolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja fisik. Sedangkan Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,639 menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Nonfisik ( $X_2$ ) mempengaruhi produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 63,9% sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variable lain ini menunjukan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja pegawai.

## **B. Saran**

1. Untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja pegawai seharusnya PT Pegadaian Kanwil VI Makassar bisa lebih memperhatikan apa yang ada di ruang lingkup pegawai. Seperti cat tembok yang sudah kusam, ruangan yang terlalu sempit karna pengaturan meja yang terlalu berdekatan yang membuat ruang gerak pegawai terbatas hal ini juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.
2. Selanjutnya PT Pegadaian Kanwil VI Makassar perlu lebih memperhatikan lingkungan kerja non fisik dimana dari hasil uji t lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada lingkungan kerja fisik. Salah satunya keeratan hubungan antar pegawai agar hubungan yang sudah berjalan

baik saat ini bisa terus dijaga dan terus ditingkatkan demi kemajuan dan tercapainya tujuan PT Pegadaian Kanwil VI Makassar.

.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,: PT.Rineka Cipta, Yogyakarta, 2002
- Bashu,Swastha DH, *Pengantar Bisnis Moderen*.: Liberty, Yogyakarta 1999
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* : CV J-Art. Bandung 2004
- Gaspersz,.Vincent. *Manajemen Produktivitas Total* : PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta ,2000
- Handoko,T.Hani. ,*Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* : BPFE ,Yogyakarta ,1998
- H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*: PT. Bumi Aksara, Jakarta 2005
- Hasibuan,Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009
- Http://www.bisnis.com* di akses pada tanggal 12/ 06/2013
- Http://www.pegadaian.co.id* Di Akses PAda Tanggal 12/ 06/2013
- Http://intanghina.wordpress.com.* Di akses pada tanggal 28/5/ 2013
- Kholidah,Umi,. *Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawanpada yayasan pendidikan gunung jati guruh* :UIN PRESS,Kediri,2007
- Manahan, Tompubolon, *Menejemen Operasional*,: Ghalia Indonesia, Jakarta,2004
- Mangkuprawira TB Sjafri dan Hubeis Aida Vitayala, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), h.5
- Mardalis, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* : Bumi Aksara, Jakarta 1993
- Moleong H Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif* : PT Remaja Rosda Karya, Bandung 1991
- Mulyadi.*Sistem Perencanaan dan Pengendalian Menejemen*: Salemba Empat, Jakarta,2007
- Nasution.S, *Metode Research*,: PT BUmi Aksara, Jakarta, 2006
- Nitisemito Alex S.. *Manajemen Personalia*: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed.3,Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000

- Rachmawati Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*: CV Andi Offset, Yogyakarta, 2008
- Riduwan MBA. *Belajar Mudah Penelitian, Guru dan Karyawan*: Alfabeta, , Bandung 2005
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*: CV Mandar Maju, Bandung ,2009
- Sentono, Suryadi, Perwiro, *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, : Bumi Aksara,. Jakarta 2001
- Simomora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: STIE-YKPN, Yogyakarta 2001
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana* :Bumi Aksara, Jakarta, 2003
- Sirait, Justine.T. *Memahami Aspek Pengelolaan SDM Dalam Organisasi*,: Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2006
- Sulistiyani, Ambar, T. *Menejemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Public*,.: Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003
- Tompubolon ,Manahan, *Menejemen Operasional*,: Ghalia Indonesia, Jakarta 2004
- Trihendradi Cornelius, *Statistik inferen Teori Dasar dan Aplikasinya Menggunakan SPSS 12* ,2005
- Umar,Husein. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.:PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2005



## **RIWAYAT HIDUP**



Gopur Maulan lahir pada tanggal 20 September 1989 di Desa Sukamaju Kecamatan Sukamaju Kabupaten Luwu Utara merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan Ridwan dan Srimurtini.

Tahun 1996 memulai pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 402 Balete Kab.Luwu Utara, dan lulus pada tahun 2002. Kemudian pada tahun yang sama melanjutkan ke Maderasah Tsanawiyah Al-falah di Bone- Bone Kabupaten Luwu Utara Dan Lulus Pada tahun 2005. Pada tahun yang sama melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Sukamaju Kab.Luwu Utara dan lulus pada tahun 2008.

Masuk di Perguruan Tinggi pada tahun 2009 di Unieversitas Islam Negeri Alauddin Makassar Faklutas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen Ekonomi melalui jalur SNMPTN.

Pada bulan Juni sampai awal bulan Agustus tahun 2012 penulis menjalani kegiatan magang di Balaikota Kota Makassar.

Pada tahun 2013 mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar di Desa Julukanaya, Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan selama dua bulan sejak bulan Februari hingga bulan April 2013.